

## PARECER N.º 871/CITE/2022

**Assunto:** Parecer prévio à intenção de recusa de autorização de trabalho em regime de horário flexível a trabalhadora com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.  
Processo n.º 4363 - FH/2022

### I – OBJETO

- 1.1. Em 07.11.2022, a CITE recebeu das XXXXX., cópia de um pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora XXXXX, para efeitos da emissão de parecer, nos termos dos n.ºs 5 e 6 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12.02.
- 1.2. No seu pedido de horário flexível, de 22.10.2022, dirigido à entidade empregadora, a trabalhadora refere, nomeadamente, o seguinte:
  - 1.2.1. Que tem *“a categoria profissional de ... vem, nos termos do disposto no artigo 56.º do Código do Trabalho, solicitar a V. Ex.a que lhe seja concedido um horário de trabalho flexível, com os seguintes fundamentos:*
  - 1.2.2. *Como é do conhecimento de V.Ex.as, tenho duas filhas menores, uma delas com 13 anos e a outra com 7 anos de idade (nascida a 04/07/2015), que vivem comigo em comunhão de mesa e habitação.*

- 1.2.3. *A minha filha menor de 7 anos de idade, estando atualmente no 2.º ano escolar, carece de um acompanhamento diário que não me é possível prestar, atendendo o meu horário de trabalho por turnos e em regime de adaptabilidade.*
- 1.2.4. *Até à data, apesar das dificuldades logísticas do meu dia a dia para conciliar a minha vida pessoal com a minha vida profissional, não senti a necessidade imperiosa de acompanhamento e de prestação de cuidados com a minha filha mais velha, motivo pelo qual, volvidos estes anos todos a trabalhar na empresa, nunca pedi a atribuição de um horário que me permitisse estar com as minhas filhas no horário pós-escolar delas.*
- 1.2.5. *O pai das minhas filhas trabalha também por turnos que não lhe permitem assegurar regularmente o apoio familiar necessária (dias de semana e fins-de-semana), e não goza de nenhuma medida de proteção da parentalidade.*
- 1.2.6. *Além do mais, a verdade é que, nos últimos anos, consegui o apoio de familiares que, atualmente, já não o podem prestar.*
- 1.2.7. *Assim, o meu contexto familiar e o meu horário de trabalho atual não são compatíveis com as minhas responsabilidades parentais, tornando-se a minha alteração de horário para a modalidade de "horário flexível" imprescindível para o acompanhamento e educação da minha filha de 7 anos de idade.*
- 1.2.8. *Neste contexto, venho pedir a V. Ex.as, pelo período previsível de 5 anos (até a minha filha perfazer 12 anos de idade, ou seja, até dia 04/07/2027), a concessão de um horário flexível dentro do seguinte*

*horário de trabalho: prestação de trabalho: de segunda-feira a sexta-feira e trabalho: das 08h15 as 17h15, Intervalo para refeição: hora a combinar, adaptando-se às necessidades do serviço”.*

1.3. Em 28.10.2022, foi comunicada à trabalhadora requerente a resposta da entidade empregadora, que refere, nomeadamente, o seguinte:

1.3.1. *“Acusamos receção da V/missiva datada de 21/10/2022 e recebida em 24/10/2022, que agradecemos e que mereceu a nossa melhor atenção.*

1.3.2. *Com respeito ao solicitado, informamos V. Exa. que a V/pedido de flexibilidade de horário é recusado não só para não permitir qualquer margem à fixação do seu horário, mas também e sobretudo porque a “amplitude” escolhida não se integra, como é do seu conhecimento, em nenhum dos turnos existentes para as funções que desempenha, a saber:*

- *9h00m -18h00m;*
- *11h00m - 20h00m;*
- *12h00m- 21h00m;*
- *14h30m - 23h30m.*

1.3.3. *Acresce que, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 57.º, n.º 1 do CT estava V. Exa., obrigada a entregar uma Declaração da qual constasse: Que o menor vive com ela em comunhão de mesa e habitação, não o tendo feito”.*

1.4. Em 02.11.2022, a trabalhadora apresentou a sua apreciação relativa aos fundamentos da intenção de recusa do seu pedido de horário

flexível, reiterando o seu pedido e referindo, nomeadamente, o seguinte:

- 1.4.1. *Quanto à "amplitude" venho, para os devidos efeitos, informar o "turno" mais adequado para a fixação do meu horário, dentro do leque de turnos que indicaram na vossa missiva: 9h00 - 18h00".*

## II – ENQUADRAMENTO JURÍDICO

- 2.1. O artigo 56.º, n.º 1 do Código do Trabalho (CT) estabelece que *"o trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos".*

- 2.1.1. Com a referida norma, pretendeu o legislador assegurar o exercício de um direito que tem tutela constitucional - o direito à conciliação da actividade profissional com a vida familiar (alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da C.R.P.).

- 2.1.2. Para que o trabalhador possa exercer este direito, estabelece o n.º 1 do artigo 57º do CT que, *"o trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo ao empregador, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:*

*a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;*

*b) Declaração da qual conste: que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação”.*

**2.1.3.** Admite, no entanto, que tal direito possa ser recusado pelo empregador com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável, (artigo 57º n.º 2 do CT).

**2.2.** Em primeiro lugar, convém esclarecer o conceito de horário de trabalho flexível, à luz do preceito constante do n.º 2 do artigo 56.º do CT, em que se entende *“por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário”.*

**2.2.1.** Nos termos do n.º 3 do citado artigo 56.º do mesmo diploma legal:  
*“O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:*

- a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;*
- b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;*
- c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas”.*

**2.2.2.** O n.º 4 do citado artigo 56.º estabelece que *“o trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efectuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia*

*e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas”.*

- 2.3. Recorde-se que na Constituição da República Portuguesa (CRP) o artigo 59.º sobre os direitos dos trabalhadores, em que se consagra o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e o artigo 68.º sobre a paternidade e maternidade, que fundamenta o artigo 33.º do Código do Trabalho que dispõe que “a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, e que “os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade”, estão inseridos na Parte I da mesma Constituição dedicada aos Direitos e Deveres Fundamentais.
- 2.4. E, nos termos do citado n.º 2 do artigo 57.º do Código do Trabalho, “o empregador apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável”, destacando-se no que concerne às exigências imperiosas o cumprimento das normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as trabalhadores/as da empresa.
- 2.5. Com efeito, nos termos do artigo 56.º n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, que são os limites previstos na lei, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário, competindo ao empregador elaborar o horário flexível, de acordo com a escolha do trabalhador, se concordar com ela. Caso o empregador não concorde com a escolha do trabalhador, abre-se o procedimento a que se refere o artigo 57.º do

Código do Trabalho, pelo que, ao enviar o presente processo à CITE, a entidade empregadora cumpriu o disposto no n.º 5 do mencionado artigo 57.º.

- 2.6. No que respeita à declaração da qual conste que o menor vive em comunhão de mesa e habitação com o/a trabalhador/a, o ponto i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 57º do Código do Trabalho não refere que a citada declaração tenha que ser efetuada pelo/a trabalhador/a ou por qualquer entidade idónea para o efeito, pelo que esta declaração pode e deve ser efetuada pelo/a trabalhador/a, que, assim, se torna o/a único/a responsável pela sua veracidade.
- 2.7. Ora, a entidade empregadora apresenta razões que evidenciam a existência de exigências imperiosas do seu funcionamento, pois demonstra objetiva e inequivocamente, que o horário requerido pela trabalhadora *“de segunda-feira a sexta-feira e trabalho: das 08h15 as 17h15, intervalo para refeição: hora a combinar, adaptando-se às necessidades do serviço”* está fora dos turnos estabelecidos na empresa que são: *“9h00m -18h00m; 11h00m - 20h00m; 12h00m-21h00m e14h30m - 23h30m”*, o que impossibilita a empresa de assegurar o seu normal funcionamento, designadamente, para poder cumprir as normas legais e contratuais relativas aos horários de todos/as os/as seus/suas trabalhadores/as.
- 2.8. Mantendo-se o requerimento inicial, não tem utilidade vir a trabalhadora na fase da apreciação, alterar o pedido de horário, uma vez que, nesta fase, a entidade empregadora já não pode responder, conforme dispõe o artigo 57.º do Código do Trabalho.

### III – CONCLUSÃO

- 3.1. Face ao exposto e sem prejuízo de acordo entre as partes, a CITE emite parecer favorável à intenção de recusa das XXXXX, relativamente ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares XXXXX, podendo, se assim o entender, formular novo pedido, tendo em consideração o presente parecer.
- 3.2. O presente parecer não dispensa a entidade empregadora do dever de proporcionar à trabalhadora condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, do dever de facilitar à trabalhadora essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212.º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, e, em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa.

APROVADO EM 23 DE NOVEMBRO DE 2022, POR MAIORIA DOS MEMBROS DA CITE, COM OS VOTOS CONTRA DA CGTP – CONFEDERAÇÃO GERAL DOS TRABALHADORES PORTUGUESES.